I PLAN DE IGUALDAD

2023 - 2027

ASOCIACIÓN INICIATIVAS SOSTENIBLES SIERRA DE CÁDIZ

I PLAN DE IGUALDAD

GDR SIERRA DE CÁDIZ

WWW.GDRSIERRADECADIZ.ORG

GDR SIERRA DE CÁDIZ

Junta de Andalucía
Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural

UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural

LEADER

ASOCIACIÓN INICIATIVAS SOSTENIBLES SIERRA DE CÁDIZ

I PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

01 Introducción

02 Compromiso de la Asociación

03 Partes suscriptoras del plan

04 Definiciones

05 Diagnóstico y resultados de la auditoría retributiva

06 Ámbito temporal, territorial y personal

07 Objetivos

08 Medidas

09 Presupuesto y Calendario

10 Sistema de seguimiento y evaluación

11 Anexos

01. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la normativa, concretamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elabora el presente Plan de Igualdad, entendido el documento como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" (Art. 46.1. LOI). El marco normativo en el que se encuadra precisa citar:

- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ✓ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

También se recogen "objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados" (Art.46 LOI). Con carácter previo se ha elaborado un diagnóstico negociado que recoge las materias definidas en la normativa y determina los aspectos en los cuales es preciso intervenir para cumplir con los objetivos planteados.

Así, en concordancia con lo expuesto y atendiendo a todas estas consideraciones ASOCIACIÓN INICIATIVAS SOSTENIBLES SIERRA DE CADIZ asume como responsabilidad elaborar un Plan de Igualdad, el cual se expone a continuación.

02. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN

La Asociación Iniciativas Sostenibles Sierra de Cádiz declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad con la implantación de un **Plan de igualdad** que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

03. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Se constituye la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN INICIATIVAS SOSTENIBLES SIERRA DE CADIZ, configurándose las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, con fecha 11 de Abril de 2023:

Esta Comisión es paritaria y la compondrán un representante de la parte empresarial y un representante de los trabajadores y las trabajadoras, más un suplente por cada una de las representaciones.

Parte empresarial:
D. Manuel Jesús Padilla Tardío
Suplente: D. Alfonso C. Moscoso González

Representante de los/as trabajadores/as
Dña. Mª Teresa Crespo Gallego
Suplente: Dña. Elisa Solano Mulero

04. DEFINICIONES

Acciones positivas. Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.(LOIEMH, Art. 11)

Acoso sexual y por razón de género. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7).

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos dela vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad. En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación dela vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo. Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación. El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber

el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

Género. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas- sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Participación equilibrada de mujeres y hombres. Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género. Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Violencia de Género. La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se define como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada".

05. DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La distribución de la plantilla es de 2 empleadas y 3 empleados, con 1 centro de trabajo en Villamartín (Cádiz)

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La Asociación cuenta con un Sistema de contratación de personal en el cual, la selección de puestos de trabajo de personal tiene lugar mediante concurso de méritos, o concurso de méritos y prueba/s de conocimientos. Se procederá además, a una entrevista personal.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de la Asociación, se compone de Gerencia, Técnico/a 1, Técnico/a 2, Técnico/a 3 y Auxiliar administrativo/a.

PROMOCIÓN

Esta Asociación no dispone de procedimiento para la promoción profesional del personal pero facilita la formación y reciclaje del personal tanto en formación reglada como en formaciones específicas.

FORMACIÓN

Toda la plantilla ha participado en acciones de formación y/o sensibilización sobre género.

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORIA SALARIAL

El salario medio es igual en ambos sexos ya que hace referencia siempre al puesto de trabajo. No se detecta ninguna discriminación relacionada con el salario según sexo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Esta Asociación, como medida para facilitar la conciliación, permite a sus trabajadores/as 5 horas semanales que se corresponden con las dos tardes estipuladas en el horario laboral.

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

No existe infrarrepresentación femenina, existe un % ligeramente superior de número de hombres (60%) sobre el número de mujeres (40%) de la plantilla.

SALUD LABORAL Y MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Esta Asociación tiene contratado un servicio de prevención ajeno para vigilancia de la salud y prevención de Riesgos Laborales.

Esta Asociación tiene elaborado un Protocolo para la Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Los documentos, noticias en la web y material de difusión (Revista, Folletos, Cartelería) se redactan con un lenguaje e imágenes inclusivo no sexista.

Los resultados de la Auditoría Salarial que encontraremos como Anexo I del Plan de Igualdad son los siguientes:

AUDITORIA SALARIAL:

El salario medio es igual en ambos sexos ya que hace referencia siempre al puesto de trabajo. No se detecta ninguna discriminación relacionada con el salario según sexo. Los complementos salariales son estrictamente los correspondientes a las categorías profesionales y se aplican tanto a mujeres como a hombres.

De los datos obtenidos se deduce que actualmente no hay brecha retributiva de género en el personal de esta Asociación.

06. ÁMBITO TEMPORAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

6.1 ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años, extendiéndose desde Abril de 2023 hasta Mayo de 2027.

6.1 ÁMBITO TEMPORAL

Corresponde que este documento tenga un ámbito provincial, ya que el centro de trabajo de la entidad se encuentra en Villamartin (Cádiz)

CENTRO DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Calle Doctor Fleming, s/nº Villamartín	2	3	5

6.1 ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

07. OBJETIVOS

7.1 OBJETIVOS GENERALES

Integrar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de esta Asociación.

Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadores y de los trabajadores de la Asociación Iniciativas Sostenibles Sierra de Cádiz.

Potenciar la incorporación de mujeres y participación de las mujeres en la composición y toma de decisiones de la Asociación.

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sensibilizar al personal directivo y técnico sobre la igualdad de género y promocionar formas de trabajo y participación igualitarios.

08. MEDIDAS

Las medidas que se incluyen en este apartado se han definido conforme a las necesidades detectadas y han sido objeto de negociación con la Comisión Negociadora. Dichas actuaciones se clasificarán en las áreas de:

- **Medidas para Equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres y reducir desigualdades**
- **Asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de recursos humanos**
- **Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad y corregir creencias culturales y estereotipos de género**
- **Medidas de organización del tiempo de trabajo**
- **Medidas de flexibilidad espacial como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia**
- **Formación**
- **Medidas de Prevención y atención en el acoso sexual y por razón de sexo**
- **Registro Retributivo**

08.1 MEDIDAS

Medida 8.1 MEDIDAS PARA EQUILIBRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES Y REDUCIR DESIGUALDADES.
La empresa promoverá y buscará entidades con representación femenina para formar parte como socias de la Asociación en aras a contar con una mayor representación femenina en la composición y en la toma de decisiones. La empresa en igualdad de condiciones elegirá la contratación o promoción de mujeres para equilibrar su representación en la misma.

08.2 MEDIDAS

Medida 8.2 ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
En la difusión de candidaturas, acciones formativas, vacantes para la promoción, etc., esta empresa garantizará su promoción en más lugares de acceso para las mujeres y utilizará canales de comunicación que garanticen el acceso, tanto de las mujeres como de los hombres.

08.3 MEDIDAS

Medida 8.3 FOMENTAR UNA CULTURA EMPRESARIAL BASADA EN LA IGUALDAD Y CORREGIR CREENCIAS CULTURALES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.
La empresa se compromete al uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación de la empresa. Además informará y sensibilizará sobre la igualdad de oportunidades a todo el personal y entidades socias que la componen.

08.4 MEDIDAS

Medida 8.4 MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

La empresa ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal:

- **Horario flexible de entrada y/o salida**: Cuando la persona trabajadora lo necesite podrá **entrar o salir hasta una hora antes** de la jornada laboral estipulada por la Asociación de 8:00 a 15:00H previa solicitud y autorización de la empresa y siempre que las tareas y labores de la misma lo permitan.

- De las 40 H de trabajo estipuladas en contrato, la Asociación sigue concediendo a cada trabajador/a **5 H del horario de tarde para la conciliación** de su vida personal y profesional.

- **Horario reducido de 8:00 H a 14:00 H**, durante los períodos de Navidad (del 23 Diciembre al 7 de Enero) y Semana Santa (Lunes, Martes y Miércoles Santo).

- No **serán días laborables los días 24 y 31 de Diciembre y el 5 de Enero.**

- Cada trabajador/a dispondrá como no laborable de **1 día de fiesta local de su localidad,** además de las fiestas locales donde se ubica el Centro de trabajo siempre que no menoscabe el desenvolvimiento de la actividad de la Asociación.

- **Jornada intensiva desde el 15 de Junio al 30 de Septiembre** de 8:00 a 14:00 H dado que la feria de la localidad tiene lugar las últimas semanas de septiembre.

08.5 MEDIDAS

Medida 8.5 MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ESPACIAL COMO LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA O EL TRABAJO A DISTANCIA.
Consiste en que la empresa pone a disposición del personal los programas informáticos necesarios para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de su puesto físico dentro de la empresa: La Asociación dispondrá de una herramienta informática que permita al trabajador/a teletrabajar cuando lo necesite y sea solicitado y autorizado por la empresa siempre que las tareas y labores de la Asociación lo permitan. Se podrá teletrabajar en horas previas o posteriores a la asistencia a visitas médicas personales o de hijos o familiares a cargo, para ahorrar tiempo y desplazamientos hasta la oficina.

08.6 MEDIDAS

Medida 8.6 FORMACIÓN.

Promover formación en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras, así como fomentar la formación dirigida al desarrollo profesional de las personas trabajadoras, facilitando el acceso a dicha formación y respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades.

La plantilla dispondrá de los días retribuidos que necesite para la realización de exámenes y pruebas de formación previa información, solicitud y autorización de la empresa.

08.7 MEDIDAS

Medida 8.7 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
Realización y anexo al presente Plan de Igualdad de un protocolo para prevenir y abordar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

08.8 MEDIDAS

Medida 8.8 REGISTRO RETRIBUTIVO.
El salario medio es igual en ambos sexos ya que hace referencia siempre al puesto de trabajo. No se detecta ninguna discriminación relacionada con el salario según sexo por lo que no se toman medidas.

09. PRESUPUESTO Y CALENDARIO

Los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo de este plan de igualdad en su conjunto vendrán determinados por la disponibilidad de líneas de financiación de que disponga esta Asociación (Programa de Desarrollo Rural, Proyectos de cooperación, Programas nacionales y europeos...etc.)

Este plan tiene una **duración de cuatro años.**

Año 1
ABRIL 2023 – ABRIL 2024

Año 2
ABRIL 2024 – ABRIL 2025

Año 3
Abril 2025 – ABRIL 2026

Año 4
ABRIL 2026 – ABRIL 2027

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de este Plan permitirán conocer el desarrollo del plan de igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa.

Indicadores de seguimiento y evaluación del plan:

De resultados

Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan.

Nivel de ejecución del plan: número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado (formado, seleccionado y contratado, promocionado, etc.).

Número y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.

De impacto

Incremento de mujeres en la plantilla.

Incremento de mujeres en la composición y toma de decisiones de la Asociación.

Cambios en la cultura de la empresa medido a través de la formalización del compromiso, de su difusión, etcétera.

10.1. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DELSEGUIMIENTO

La comisión encargada del seguimiento será la Comisión Negociadora de Igualdad y su funcionamiento se estipula en su reglamento.

10.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Este plan será revisado y modificado por la Comisión de Igualdad cuando la normativa legal o convencional obligue a su adecuación o adaptación, en tanto no ocurra tal circunstancia será renovado a los cuatro años de su aprobación

11. ANEXOS